

Industrial RElations and Social Dialogue for an Economy and a Society "4.0" (IRESEDES4.0)



The IRESEDES4.0 project has received funding from the European Commission under the grant agreement No VS/2021/10053. The European Commission's support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents, which reflect the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

comunicato stampa

“Competitività e giustizia sociale: la digitalizzazione come strumento per trovare un equilibrio nella ripartenza”

Così il ministro Orlando in un messaggio al workshop IRESEDES4.0

Oltre 70 partecipanti a Bergamo per l'evento del progetto europeo IRESEDES4.0

BERGAMO, 26 novembre 2021- *“In questa fase di ripartenza, anche in considerazione dei processi di transizione in atto, a partire da quella digitale ed ecologica, la ricerca di un giusto punto di equilibrio tra competitività e giustizia sociale non può che passare proprio dalla interlocuzione e dal confronto tra i soggetti sociali e un attento monitoraggio da parte della leva pubblica”* così **Andrea Orlando** - ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali, nel suo video messaggio all'evento dal titolo **Relazioni industriali e Dialogo Sociale per un'Economia e Società "4.0" - Un focus sulle competenze digitali e il lavoro da remoto** oggi a Bergamo nell'ambito del progetto europeo IRESEDES4.0, di cui Confimi Industria è lead partner. *“I cambiamenti in atto hanno bisogno di essere governati e questo deve essere un processo condiviso in un ambito di forte coesione sociale che è la premessa per efficaci politiche di sviluppo”* conclude il ministro Orlando.

Il workshop, al quale hanno partecipato oltre 70 tra stakeholders, imprenditori e sindacalisti, si inserisce nella **conferenza internazionale “Work and its Value. Interdisciplinary Reflections on an Ever-Changing Concept”**, organizzata dalla Scuola di Alta Formazione su Transizioni Occupazionali e Relazioni di Lavoro di **ADAPT** e dall'Organizzazione Internazionale del Lavoro (**ILO**).

Per il presidente di Confimi Industria, **Paolo Agnelli**: *“I processi di computerizzazione e digitalizzazione dei processi produttivi e organizzativi sono iniziati ormai molti anni fa. Abbiamo assistito all'introduzione dell'intelligenza artificiale e della machine learning all'interno delle nostre aziende. Per la manifattura questo si traduce in un miglioramento in termini di qualità e di tolleranze di produzione. Allo stesso tempo però sono cambiate e andranno cambiando le competenze di cui devono disporre i nostri tecnici e collaboratori, per questo di pari importanza alla digitalizzazione dei processi è il tema della formazione. È evidente che si sta profilando il bisogno di aggiornare le competenze e riorganizzare il sistema di lavoro, rivedendo di conseguenza contratti di lavoro che tengano conto di tali trasformazioni. – ha continuato Agnelli - Cruciale quindi la verifica delle adeguate competenze digitali della forza lavoro, che tenga conto degli adeguamenti demografici, per non lasciare indietro – ad esempio - i lavoratori più anziani che si sono formati anni addietro e potrebbero non essere preparati al nuovo contesto economico e produttivo”* ha concluso il presidente Agnelli.

Nella relazione di **Margherita Roiatti** e **Diletta Porcheddu** - rispettivamente senior e junior researcher di ADAPT – è stato fatto il punto sullo stato di avanzamento del progetto, che punta a produrre una serie di **raccomandazioni per innovare le pratiche di contrattazione e di dialogo sociale a livello nazionale e europeo** applicati nelle PMI, considerando le recenti significative innovazioni che il paradigma dell'industria 4.0 ha portato alle imprese, a cominciare proprio dallo *smart working*.

La ricerca si è mossa da studi e relazioni sul lavoro da remoto, sul suo impatto sulle imprese e nelle dinamiche del mercato del lavoro, oltre che sullo sviluppo delle competenze digitali. Fondamentali anche una serie di interviste semi-strutturate a rappresentanti sindacali e del mondo imprenditoriale, individuati da FIM CISL Veneto e Confimi Industria Digitale.

Tre le **best practices** suggerite in tema di **lavoro a distanza**:

- lavoro di squadra dell'azienda (dipartimento Risorse Umane) con il sindacato per identificare le aree dove implementare lo smart working;
- “test” su un numero limitato di lavoratori e per un tempo predefinito prima di implementare strutturalmente il lavoro da remoto per monitorare l’adeguamento al nuovo modello organizzativo;
- istituzione di un comitato paritetico composto da lavoratori e imprenditori per discutere l’implementazione di pratiche di smart working ed addivenire a proposte condivise.

Altrettante le **best practices** suggerite per lo **sviluppo delle competenze digitali**:

- mappatura periodica delle competenze del personale, con la partecipazione dei rappresentanti sindacali, per monitorare le esigenze di competenze digitali dell'azienda ed adattare la formazione alle eventuali sue carenze;
- sviluppo di percorsi formativi in moduli brevi ed agili, con metodologie didattiche miste (e-learning, piattaforme digitali, lezioni frontali ecc.);
- formazione professionale, finanziata attraverso i Fondi Interprofessionali per la Formazione Continua, propedeutica ad ogni progressiva introduzione di nuove strumentazioni tecnologiche in azienda.

Nella ricerca è emerso che, nonostante anche la crisi causata dal COVID-19 abbia dimostrato quanto la digitalizzazione sia fondamentale per migliorare la resilienza economica delle imprese, oltre che servizi, prodotti e competitività, nel 2020 solo l’1% delle imprese europee con almeno 10 dipendenti ha raggiunto un livello molto alto di intensità digitale, il 14% un livello alto, il 46% uno basso ed il 19% molto basso. Solo il 18% delle PMI fornisce formazione ITC contro il 68% delle grandi imprese. Anche questa difficoltà nell’uso delle tecnologie digitali si riflette sulla scarsa diffusione del lavoro da remoto nelle PMI. Alla base, secondo la letteratura scientifica, ci sarebbe una cultura aziendale non sempre favorevole alla sperimentazione di nuove forme di organizzazione del lavoro. La cosiddetta “telelavorabilità”, inoltre, varia sensibilmente negli Stati membri sia a seconda della tipologia contrattuale dei lavoratori (sono molti di più i casi di lavoro da remoto tra i dipendenti con contratti a tempo indeterminato rispetto a quelli con contratti a termine o atipici) ed a seconda dei settori economici: se nel manifatturiero la percentuale di telelavoratori era attorno al 20%, nell’ICT e nei servizi di comunicazione si attestava al 40% già nel 2018.

Secondo il DESI Index (The Digital Economy and Society Index della Commissione UE che raccoglie gli indicatori sulle prestazioni digitali dell'Europa e tiene traccia dei progressi dei Paesi dell'UE) 4 adulti su 10 non possiedono un livello basico di competenze digitali e l'Italia in quanto a "capitale umano" è in fondo alla classifica con Romania e Bulgaria (colpa principalmente dell'incertezza dei risultati, in termini di profitto, di cospicui investimenti nel settore, per la mancanza di strumenti di analisi costi-benefici). Ben il 55% delle aziende italiane che ha assunto o cercato di assumere "esperti digitali" ha segnalato difficoltà nel reperire queste figure. L'Italia in Europa, con appena il 13% di esperti ITC assunti, è lo Stato con il dato più basso (Irlanda e Belgio quelli in testa con il 30%).

Cruciale nella digitalizzazione delle PMI italiane sarà il PNRR, del quale l'Italia ha già destinato 7,003 milioni di euro (circa il 15% del suo budget digitale contro il 17% della media europea) proprio alle competenze digitali avanzate, ponendosi al 9° posto tra gli Stati membri. Per raggiungere l'obiettivo del Digital Compass 2030 (il 90% delle PMI europee con livello base di intensità digitale) la strada è ancora lunga: nel 2020 lo aveva raggiunto solo il 60%.

Moderato da **Rita Querzè**, giornalista del Corriere della Sera esperta in cambiamenti del sistema produttivo e del lavoro, il workshop ha raccolto i contributi anche di **Paolo Gubitta** - direttore scientifico dell'Osservatorio Professioni Digitali e lavori ibridi dell'Università di Padova, di **Stefania Marassi** - Senior Lecturer and Researcher all'Università dell'Aia (Paesi Bassi) e di **Stavroula Demetriades** - senior research manager di Eurofound. Le conclusioni sono state affidate a **Sebastiano Toffaletti** - segretario generale della European e Italian DIGITAL SME Alliance, a **Cristiana Pauletti** - referente per la formazione di FIM CISL Veneto ed a **Domenico Galia**, presidente di Confimi Industria Digitale, il quale ha chiuso il workshop con i ringraziamenti del caso.

Nel pomeriggio, infine, è stata la volta del **First Expert Meeting** in cui il panel degli esperti recentemente costituito attraverso una call europea, ha discusso i risultati preliminari raccolti dall'attività di ricerca e dalle interviste con i rappresentanti delle aziende e dei lavoratori.

Maristella Mantuano
Ufficio Comunicazione
Confimi Industria Digitale

comunicazione@confimigitale.it

www.confimigitale.it

Via Tagliamento, 25

00198 - Roma

Tel. 06 86971894

Mob. 331 2216119

Industrial RElations and Social Dialogue for an Economy and a Society "4.0" (IRESEDES4.0)

Project Partners



Affiliated/Supporting Entities



The IRESEDES4.0 project has received funding from the European Commission under the grant agreement No 101011003. The European Commission's support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents, which reflect the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.